

# Porte d'accesso digitali al mondo dell'impresa



DI ANDREA  
GRANELLI  
Presidente  
di Kanso

*L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro (art.1 Costituzione)*

**N**egli ultimi decenni stiamo assistendo a una mutazione radicale del mondo del lavoro e dei suoi meccanismi di funzionamento. Certamente molto dipende dal cambiamento delle professionalità necessarie a tenere il passo con una sempre più sfrenata innovazione tecnologica che rende rapidamente obsolete le vecchie competenze. Anche le nuove tipologie di prodotti e servizi che la maggiore centralità del consumatore pretende e le relative differenti modalità di ascolto delle esigenze del cliente richiedono nuove professionalità. Ma è la iperframmentazione dei processi produttivi (spesso spinta da processi di decentra-

mento organizzativo) insieme alla crescente volatilità dei mercati che sta introducendo in maniera forzata nelle organizzazioni forti elementi di flessibilità.

Il diffondersi di nuovi modelli organizzativi (incubatori d'impresa, consorzi temporanei, contract...) e l'aumento delle imprese artigiane determina confini sempre più labili nel mercato del lavoro: la separazione del processo di assunzione di dipendenti (gestito dall'ufficio del personale) dall'acquisto di prestazioni professionali-consulenziali, informatiche, artigiane... (gestito dall'ufficio acquisti) è sempre meno motivato. Queste infatti rappresentano due modalità potenzialmente intercambiabili di utilizzo delle competenze da parte di un'azienda e sempre più frequentemente – grazie, ma non solo, ai processi di outsourcing – i dipendenti si "mettono in proprio" o le aziende assumono (o acquistano) i migliori fornitori.

I tempi dell'"impiego a vita" sono ormai una reminiscenza del passato e anche nelle multinazionali più stabili, la *job rota-*

*tion* è una pratica comune e necessaria. Oltretutto i manager e gli imprenditori del futuro devono possedere sempre di più competenze complete e variegate, che si formano solo avendo vissuto in contesti lavorativi molto differenti e con ruoli diversificati. I mestieri tendono a cambiare nel tempo e servono quindi meccanismi che facilitino sia l'aggiornamento continuo delle competenze, sia la possibilità di cambiare frequentemente lavoro.

Ormai i giovani che si preparano a entrare nel mondo del lavoro pianificano un percorso lavorativo differenziato che consenta loro una crescita professionale graduale e completa. La riqualificazione e l'aggiornamento del lavoratore non sono più un'emergenza da affrontare quando si perde il posto di lavoro, ma diventano un momento periodico e naturale che – se adeguatamente pianificato – può addirittura anticipare i fabbisogni formativi del mercato.

L'apprendimento continuo significa un processo non episodico, che oltretutto tenga conto

dell'identità del discente, del suo orizzonte di esperienza, del suo profilo di competenze. La principale criticità riconosciuta al settore della formazione odierna è l'incapacità di stimolare, di sostenere e di conseguire apprendimento. In una società in continua trasformazione risulta importante "imparare a imparare" ovvero conoscere un metodo che serva a rinnovare le esperienze, strumento necessario per adeguarsi ai cambiamenti culturali.

L'avvento della e-culture – informatica e internet – comporta inoltre un costante cambiamento dell'uomo sia dal punto di vista fisiologico (ruolo della memoria), sia dal punto di vista antropologico (organizzazione del sapere). La produzione dei nuovi contenuti non può concentrarsi solo sugli aspetti produttivi, ma deve considerare anche il modo in cui l'uomo-ricettore organizza e memorizza il contenuto. È quindi necessario fornire gli strumenti che permettano di rielaborare le proprie esperienze formative, scolastiche e professionali in modo da avere



un quadro più organico e di cui essere consapevole (sollecitare e sostenere il processo di autoconoscenza).

Oltretutto internet diventa sempre di più il luogo privilegiato dove si cerca un lavoro. Una recente ricerca di Robert Half In-

ternational segnala che negli Stati Uniti il 62% dei direttori del personale nei prossimi tre anni utilizzerà, tra gli strumenti offerti dalle nuove tecnologie, i siti di professional networking per assumere nuovo personale (ad esempio LinkedIn), mentre un

altro 35% andrà ad attingere alla realtà del social networking digitale (come Facebook e Myspace).

La delega delle Province sulle politiche attive del lavoro dà loro un ruolo essenziale in questo ambito e comporta la progettazione di offerte formative coerenti con

le mutazioni appena descritte e soprattutto con i nuovi processi di apprendimento dell'era digitale. Ciò dà una nuova centralità ai Centri per l'Impiego che – da luoghi polverosi dove si gestivano le liste di collocamento – possono diventare (e in alcuni casi ciò già sta accadendo) vere e proprie "porte d'accesso" al mondo del lavoro per i giovani e soprattutto per quella classe creativa che le città vogliono attrarre e sviluppare e che più difficilmente si incasella nei metodi standard di lettura e classificazione del mondo del lavoro. Esiste infatti un vero e proprio ecosistema formato dalle imprese, dalle competenze professionali e dalle strutture formative che ha bisogno di azioni di supporto, di coordinamento e di comunicazione che vedrebbero il Centro per l'Impiego come il naturale centro propulsivo di tale sistema.

Un esempio recente che va in questa direzione è la realizzazione di un Centro per l'Impiego di nuova concezione a Firenze, all'interno della nuova area universitaria di Novoli. Questa iniziativa – voluta fortemente dalla Provincia di Firenze – ha offerto l'opportunità per la sperimentazione e applicazione di servizi innovativi sia per lo studente universitario che per il neolaureato. Ad esempio sono stati introdotti dei terminali per la raccolta dei "video curricula" ed è stata predisposta un'area per la presentazione da parte delle aziende delle offerte di lavoro. ♦